

EnBW Energie Baden-Württemberg AG Karlsruhe

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die
Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG
31. Dezember 2022

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG	1

Anlagen

1 Vergütungsbericht

Allgemeine Auftragsbedingungen



Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die EnBW Energie Baden-Württemberg AG

Prüfungsurteile

Wir haben den Vergütungsbericht der EnBW Energie Baden-Württemberg AG, Karlsruhe, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

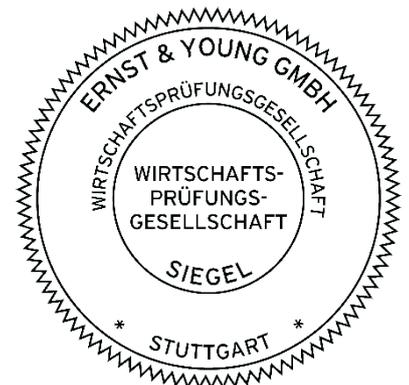
Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Stuttgart, 13. März 2023

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Wollmert
Wirtschaftsprüfer

Prof. Dr. Kuhn
Wirtschaftsprüfer



Vergütungsbericht der EnBW AG

2022

Vergütungsbericht

Eine zusammenfassende Darstellung mit **Ausführungen zu den beiden Vergütungssystemen für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats** finden Sie auf unserer Website unter folgendem Link:

[Online ↗](#)

Der jährlich zu erstellende Vergütungsbericht gibt eine klare, verständliche und individuelle Auskunft über die im Geschäftsjahr 2022 (Berichtszeitraum/Berichtsjahr) den gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitgliedern sowie den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern der EnBW Energie Baden-Württemberg AG (EnBW AG) gewährte und geschuldete Vergütung sowie über zugesagte weitere Leistungen. Dieser Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG und erläutert das von der Hauptversammlung nach § 120a Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) gebilligte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und die nach § 113 Abs. 1 und 3 AktG beschlossene Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder.

Vergütung des Vorstands

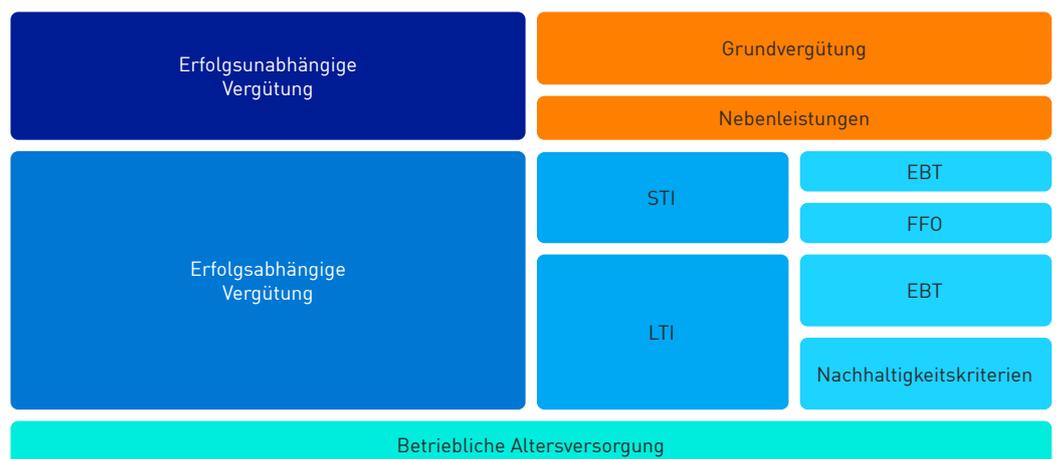
Der Aufsichtsrat beschließt auf Vorschlag seines Personalausschusses über das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder einschließlich der wesentlichen Vertragselemente und überprüft es regelmäßig. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind neben der Aufgabe und der Leistung der Vorstandsmitglieder die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die nachhaltige Wertentwicklung des Unternehmens sowie das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt sowie in der zeitlichen Entwicklung.

Vergütungssystem

Das dem Berichtszeitraum zugrunde liegende Vorstandsvergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat am 8. Dezember 2021 beschlossen. Gegenüber dem vorherigen Vergütungssystem hat sich geändert, dass eine der beiden für die mehrjährige variable Vergütungskomponente bisher maßgeblichen Kenngrößen, die Kennzahl ROA (Return on Assets), durch jährlich im Vorhinein festzulegende Nachhaltigkeitskennzahlen ersetzt worden ist, um dem Thema „Nachhaltigkeit“ ab der Performance-Periode 2022-2024 verstärkt Rechnung zu tragen. Im Rahmen dieser Anpassung wurden notwendige Folgeänderungen, wie die Adjustierung der Zielbandbreiten in der langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive – LTI), vorgenommen. Außerdem werden die in der erfolgsabhängigen Vergütung beschriebenen qualitativen zusätzlichen Kriterien, mit denen die auf Basis ausschließlich finanzieller Kennzahlen ermittelten Beträge bewertet werden, in Zukunft sowohl auf den Short Term Incentive als auch auf den Long Term Incentive angewandt. Darüber hinaus wurde das dem Aufsichtsrat schon bisher bei der abschließenden Beurteilung der kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive – STI) zustehende Gesamtermessen, aufgrund dessen er im Fall von außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren und/oder seitens des Vorstands nicht beeinflussbaren Ereignissen die Höhe des STI angemessen anpassen kann, auch auf den LTI erstreckt. Die Hauptversammlung der EnBW AG hat am 5. Mai 2022 gemäß § 120a Abs. 1 AktG die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmung in Höhe von 99,99% beschlossen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus mehreren Bestandteilen zusammen. Das folgende Schaubild gibt einen Überblick über die Vergütungsstruktur.

Bestandteile der Vergütung



Die Vergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder setzte sich zusammen aus einer erfolgsunabhängigen Vergütung, einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung sowie den Beiträgen für die betriebliche Altersversorgung. Diese Bestandteile werden nachfolgend näher erläutert.

Weitere Einzelheiten können der **Detailbeschreibung des Vergütungssystems** auf unserer Website entnommen werden.

[Online ↗](#)

Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst eine Grundvergütung sowie Nebenleistungen (im Wesentlichen aus der Zurverfügungstellung von Dienstwagen).

Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen einjährigen und einer langfristigen mehrjährigen Vergütungskomponente.

Das Verhältnis von einjähriger zu mehrjähriger variabler Vergütung beträgt abhängig von der individuellen Zielvergütung der Vorstandsmitglieder circa 40 % zu 60 %, sodass die mehrjährige variable Vergütung im Verhältnis zur einjährigen variablen Vergütung deutlich überwiegt. Die kurzfristige variable Vergütungskomponente wird nachfolgend auch als Short Term Incentive (STI), die langfristige variable Vergütungskomponente als Long Term Incentive (LTI) bezeichnet.

Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive – STI)

Der STI wird für den Zeitraum jeweils eines Geschäftsjahres gewährt und im folgenden Geschäftsjahr ausgezahlt. Bemessungszeitraum für die Berechnung des STI ist das Geschäftsjahr der Gewährung.

Kenngößen für die Berechnung der Zielerreichung des STI sind die für den EnBW-Konzern jeweils für das betreffende Geschäftsjahr ermittelten Unternehmenskennzahlen:

- EBT (Earnings before Taxes = Ergebnis vor Ertragsteuern), bereinigt um das auf das Finanzergebnis entfallende Ergebnis der Bewertung der Finanzanlagen und offene Handelspositionen der im Trading befindlichen Derivatepositionen sowie um die Auswirkungen, die durch eine Anpassung der Kernenergierückstellungen entstehen und sich aus der Änderung der Inflationsrate der Kosten für Betrieb, Rückbau und Entsorgung der Kernkraftwerke sowie des Diskontierungszinssatzes ergeben
- FFO (Funds from Operations = zahlungswirksam erwirtschaftetes Ergebnis aus operativer Geschäftstätigkeit), bereinigt um die Position der gezahlten beziehungsweise erhaltenen Ertragsteuern

Der Aufsichtsrat bestimmt den Zielwert für die Kenngrößen EBT und FFO jeweils jährlich vor Beginn des einjährigen Bemessungszeitraums.

Der Zielwert für die Kenngröße EBT wird grundsätzlich auf Basis des im Vorjahr erwirtschafteten Istwerts festgelegt, wobei der Aufsichtsrat den Anspannungsgrad erhöhen oder senken kann, indem der Vorjahreswert nach freiem Ermessen unter Berücksichtigung von außerordentlichen Vorjahresereignissen und grundsätzlichen Erwägungen zur Ertragsentwicklung angepasst wird (Ziel-Ist-Vergleich).

Der Zielwert für die Kenngröße FFO entspricht dem Planwert, der in der im Jahr vor Beginn des Bemessungszeitraums beschlossenen einjährigen Budgetplanung für die Kenngröße festgelegt worden ist (Plan-Ist-Vergleich).

Die Zielvergütung des STI setzt sich aus zwei gleich zu gewichtenden Teilbeträgen (50:50) zusammen. Der jeweilige Teilbetrag wird erreicht, wenn der Zielwert einer Kenngröße zu 100 % erreicht wird.

Der Einzelzielerreichungsgrad der jeweiligen Kenngröße ergibt sich bei Unter- oder Überschreitung des Zielwerts aus dem Verhältnis zwischen dem zuvor festgelegten Zielwert und dem für den Bemessungszeitraum erreichten Istwert der Kenngröße, der für das Jahr der Gewährung im Konzernabschluss festgestellt worden ist.

Die bei Überschreitung der Zielerreichung maximal auszahlende Vergütung ist auf 180 % der für die jeweilige Kenngröße festgelegten Teilzielvergütung begrenzt (Teilauszahlungs-Cap). Aus der Summe beider Teilauszahlungs-Caps ergibt sich der Gesamtauszahlungs-Cap STI, der 180 % des Gesamtbetrags der STI-Zielvergütung entspricht. Bei Unterschreitung der Zielerreichung ist der

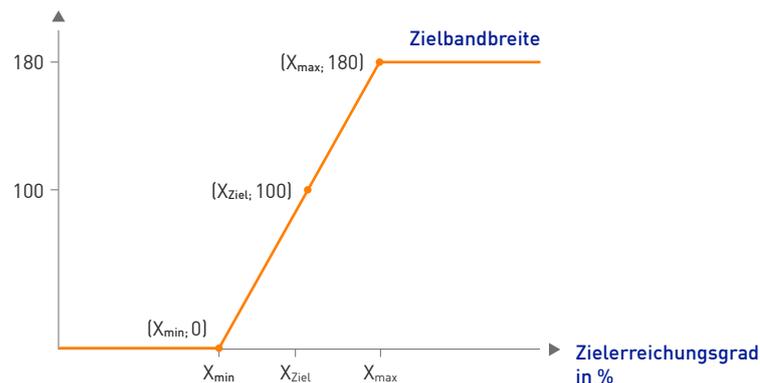
Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung nicht nach unten begrenzt und kann bis auf einen Betrag von 0 € sinken.

Bei Festlegung der Zielwerte der kurzfristigen Vergütungskomponenten bestimmt der Aufsichtsrat nach freiem Ermessen jährlich und jeweils für jede Kenngröße separat zusätzlich einen Minimal- und einen Höchstwert und somit die Zielbandbreite.

Die Zielbandbreite entspricht einer stückweise linearen Funktion, wie in untenstehender Grafik dargestellt, die sich aus dem Wert des niedrigsten Zielerreichungsgrads X_{\min} im Verhältnis zum niedrigsten Auszahlungsfaktor und dem Wert des höchsten Zielerreichungsgrads X_{\max} im Verhältnis zum höchsten Auszahlungsfaktor ergibt. Aus dem Verhältnis des Zielwerts zum Minimal- beziehungsweise Maximalwert leitet sich jeweils der niedrigste beziehungsweise der höchste Zielerreichungsgrad (X_{\min} beziehungsweise X_{\max}), aus dem Verhältnis der Zielvergütung zur Minimal- beziehungsweise Maximalvergütung jeweils der niedrigste beziehungsweise der höchste Auszahlungsfaktor ab. Der auf die jeweilige Kenngröße entfallende und aus dem Einzelzielerreichungsgrad abzuleitende Teilbetrag der kurzfristigen variablen Vergütung berechnet sich aus dem tatsächlichen Auszahlungsfaktor multipliziert mit der für die Kenngröße festgelegten Zielvergütung. Der tatsächliche Auszahlungsfaktor ergibt sich dabei aus dem erreichten Istwert der Kenngröße unter Anwendung der stückweise linearen Funktion der Zielbandbreite.

Zielbandbreite

Auszahlungsfaktor
in %



Ändern sich die Definitionen der Kenngrößen oder Bilanzierungs- beziehungsweise Bewertungsmethoden insbesondere aufgrund von veränderten Rechnungslegungsstandards, werden die Zielwerte und Bandbreiten während des laufenden Bemessungszeitraums entsprechend angepasst, sofern sich daraus eine Änderung des jeweiligen Zielerreichungsgrads im Vergleich zum ohne die Änderung erreichten Wert um mehr als +/- 5 Prozentpunkte ergibt. Die Summe beider auf die jeweilige Kenngröße entfallenden Teilbeträge ergibt die vorläufige STI-Gesamtvergütung.

Der auf Basis ausschließlich finanzieller Kennzahlen ermittelte Betrag der vorläufigen STI-Gesamtvergütung wird qualitativ auf Grundlage zusätzlicher Kriterien bewertet. Die Anpassung erfolgt im Wege der Multiplikation der vorläufigen Gesamtvergütung mit einem Faktor, dessen niedrigster Wert 0,7 und dessen höchster Wert 1,3 beträgt. Es sollen nur Faktoren mit einer Nachkommastelle verwendet werden. Sofern nicht anders vom Aufsichtsrat beschlossen, beträgt der Faktor 1,0. Die Höhe des Faktors legt der Aufsichtsrat überwiegend auf Grundlage einer Bewertung von Kriterien fest, die er jährlich im Voraus bestimmt hat. Der Aspekt der nachhaltigen Unternehmensentwicklung wird dabei in besonderer Weise berücksichtigt.

Im Fall außergewöhnlicher Leistungen des Gesamtvorstands oder eines Vorstandsmitglieds kann der Aufsichtsrat nach freiem Ermessen Sondervergütungen als Teil der kurzfristigen variablen Vergütung gewähren. Von dieser Möglichkeit ist im Berichtszeitraum kein Gebrauch gemacht worden.

Dem Aufsichtsrat steht zur abschließenden Beurteilung der kurzfristigen variablen Vergütung zusätzlich ein Gesamtermessen zu, aufgrund dessen er im Fall von außergewöhnlichen, nicht

vorhersehbaren und/oder seitens des Vorstands nicht steuerbaren Ereignissen, die erhebliche Auswirkungen auf die dem Vergütungssystem zugrunde liegenden Finanzkennzahlen haben, die Höhe des STI angemessen anpassen kann. Das Gesamtermessen bezieht sich nicht auf die Erfolgsziele oder Vergleichsparameter, deren nachträgliche Anpassung nach der Empfehlung G.8 des DCGK ausgeschlossen sein soll.

Auch bei Gewährung einer Vergütung im Sinne der beiden vorstehenden Absätze gilt der STI-Gesamtauszahlungs-Cap in Höhe von 180 % der STI-Zielvergütung.

Funktionsweise Short Term Incentive (STI)



Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive – LTI)

Der LTI wird für den Zeitraum jeweils eines Geschäftsjahres zugesagt und im Geschäftsjahr nach Abschluss des mehrjährigen Bemessungszeitraums ausgezahlt. Der Bemessungszeitraum zur Berechnung des LTI erstreckt sich auf drei Geschäftsjahre, bestehend aus dem Jahr der Zusage und den beiden auf dieses Jahr folgenden Geschäftsjahren (Performance-Periode).

Kenngößen für die Berechnung der Zielerreichung des Long Term Incentive (ab der LTI-Performance-Periode 2022-2024) sind die für den EnBW-Konzern geltenden, jeweils für ein Geschäftsjahr ermittelten Unternehmenskennzahlen:

- EBT (Earnings before Taxes = Ergebnis vor Ertragsteuern), bereinigt um das auf das Finanzergebnis entfallende Ergebnis der Bewertung der Finanzanlagen und offene Handelspositionen der im Trading befindlichen Derivatepositionen sowie um die Auswirkungen, die durch eine Anpassung der Kernenergieerückstellungen entstehen und sich aus der Änderung der Inflationsrate der Kosten für Betrieb, Rückbau und Entsorgung der Kernkraftwerke sowie des Diskontierungszinssatzes ergeben
- NH (die jeweils vom Aufsichtsrat jährlich im Vorhinein festgelegten Nachhaltigkeitskennzahlen). Zwei bis maximal vier Nachhaltigkeitskennzahlen. Der Aufsichtsrat versteht unter dem Begriff „Nachhaltigkeit“ eine weite und über den Aspekt des Umwelt- und Naturschutzes hinausgehende Definition. Bei der Auswahl der Nachhaltigkeitskennzahlen bemüht sich der Aufsichtsrat um eine ausgewogene, für das Unternehmen sinnvolle Balance zwischen den ESG-Komponenten (Environment, Social, Governance = Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) und den damit einhergehenden Themengebieten.

Die für eine Performance-Periode geltenden Zielwerte für die Kenngrößen EBT und NH werden vom Aufsichtsrat jährlich im Einklang mit der Unternehmensstrategie und mit Wirkung für die jeweils im Folgejahr beginnende nächste Performance-Periode nach freiem Ermessen festgelegt.

Die Zielwerte für die Kenngröße NH wurden vom Aufsichtsrat entsprechend dem Vergütungssystem zum ersten Mal für die Performance-Periode 2022-2024 festgelegt und werden jährlich für die auf diese Performance-Periode folgenden Performance-Perioden festgelegt.

Die Zielvergütung des LTI setzt sich aus zwei unterschiedlich zu gewichtenden Teilbeträgen zusammen. Der Aufsichtsrat legt im Rahmen der festzulegenden Nachhaltigkeitskennzahlen zugleich die Höhe der zu gewichtenden Teilbeträge fest. Dabei können auf die Kenngröße EBT zwischen 50 % und 70 % entfallen und auf die Nachhaltigkeitskennzahlen entsprechend zwischen 50 % und 30 %. Der jeweilige Teilbetrag wird vollständig erreicht, wenn der Zielwert einer Kenngröße zu 100 % erreicht wird.

Der Einzelzielerreichungsgrad der jeweiligen Kenngröße ergibt sich bei Unter- oder Überschreitung des Zielwerts aus dem Verhältnis zwischen dem zuvor festgelegten Zielwert und dem arithmetischen Mittelwert der Istwerte der Kenngröße, die für die einzelnen Jahre des Performance-Zeitraums jeweils in den Konzernabschlüssen festgestellt worden sind.

Die bei Überschreitung der Zielerreichung maximal auszuzahlende Vergütung ist auf 150 % der für die jeweilige Kenngröße festgelegten Teilzielvergütung begrenzt (Teilauszahlungs-Cap). Aus der Summe beider Teilauszahlungs-Caps ergibt sich der Gesamtauszahlungs-Cap LTI, der 150 % des Gesamtbetrags der LTI-Zielvergütung entspricht. Bei Unterschreitung der Zielerreichung ist der Betrag der langfristigen variablen Vergütung nicht nach unten begrenzt und kann bis auf einen Betrag von 0 € sinken.

Bei Festlegung der Zielwerte der langfristigen Vergütungskomponenten bestimmt der Aufsichtsrat nach freiem Ermessen jährlich und jeweils für jede Kenngröße separat zusätzlich einen Minimalwert und einen Höchstwert und somit die Zielbandbreite (siehe hierzu die Ausführungen beim STI).

Ändern sich die Definitionen der Kenngrößen oder Bilanzierungs- beziehungsweise Bewertungsmethoden insbesondere aufgrund von veränderten Rechnungslegungsstandards, werden die Zielwerte und Bandbreiten während des laufenden Bemessungszeitraums entsprechend angepasst, sofern sich daraus eine Änderung des jeweiligen Zielerreichungsgrads im Vergleich zum ohne die Änderung erreichten Wert um mehr als +/- 5 Prozentpunkte ergibt. Die Summe der auf die beiden Kenngrößen EBT und NH entfallenden Teilbeträge ergibt die vorläufige LTI-Gesamtvergütung. Der auf Basis finanzieller und nichtfinanzieller Kennzahlen ermittelte Betrag der vorläufigen LTI-Gesamtvergütung wird qualitativ auf Grundlage zusätzlicher Kriterien, wie auch im STI, bewertet (siehe hierzu die Ausführungen beim STI).

Dem Aufsichtsrat steht zur abschließenden Beurteilung der langfristigen variablen Vergütung zusätzlich ein Gesamtermessen zu, aufgrund dessen er im Fall von außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren und/oder seitens des Vorstands nicht beeinflussbaren Ereignissen die Höhe des LTI angemessen anpassen kann. Das Gesamtermessen bezieht sich nicht auf die Erfolgsziele oder Vergleichsparameter, deren nachträgliche Anpassung nach der Empfehlung G.8 des DCGK ausgeschlossen sein soll.

Auch bei Gewährung einer Vergütung im Sinne der beiden vorstehenden Absätze gilt der LTI-Gesamtauszahlungs-Cap in Höhe von 150 % der LTI-Zielvergütung.

Funktionsweise Long Term Incentive (LTI)

		Zielerreichung (50 % bis 150 %)		Faktor (0,7 bis 1,3)		
LTI	50 % bis 70 %	Zielvergütung EBT	×	Auszahlungsfaktor EBT	×	Bewertungsfaktor anhand festgelegter Kriterien
	+					
	30 % bis 50 %	Zielvergütung NH	×	Auszahlungsfaktor NH		=
						endgültige LTI-Gesamtvergütung¹

¹ Auszahlung in €; Cap: 150 % des Gesamtbetrags der LTI-Zielvergütung

Somit ist die Struktur des Vergütungssystems darauf ausgerichtet, die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern. Sowohl die transparenten und leistungsbezogenen Kriterien als auch das Überwiegen der mehrjährigen variablen Vergütung schaffen einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung. Bei der Festlegung der Vergütung werden die Leistungen des Gesamtvorstands und auch die individuelle Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds berücksichtigt. Durch die uneingeschränkte Anwendung der Leistungs- und Nachhaltigkeitskriterien entsprechen die festen und variablen Vergütungsbestandteile dem Vergütungssystem.

Wie bereits erläutert wird der LTI für den Zeitraum jeweils eines Geschäftsjahres zugesagt und im Geschäftsjahr nach Abschluss des mehrjährigen Bemessungszeitraums ausgezahlt.

Bis einschließlich der LTI-Performance-Periode 2021–2023 sind die Kenngrößen für die Berechnung der Zielerreichung des Long Term Incentive die für den EnBW-Konzern geltenden, jeweils für ein Geschäftsjahr ermittelten Unternehmenskennzahlen:

- EBT (Earnings before Taxes = Ergebnis vor Ertragsteuern), bereinigt um das auf das Finanzergebnis entfallende Ergebnis der Bewertung der Finanzanlagen und offene Handelspositionen der im Trading befindlichen Derivatepositionen sowie um die Auswirkungen, die durch eine Anpassung der Kernenergierückstellungen entstehen und sich aus der Änderung der Inflationsrate der Kosten für Betrieb, Rückbau und Entsorgung der Kernkraftwerke sowie des Diskontierungszinssatzes ergeben
- ROA (Return on Assets = Rendite auf das für immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagen eingesetzte Kapital, die sich aus dem Verhältnis des nicht adjustierten EBIT [bereinigt analog den Regelungen zu den Abweichungen bei der Kenngröße EBT] zur Summe aus immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen [bereinigt um Zuschüsse im Zusammenhang mit Investitionen] ergibt)

Die für eine Performance-Periode geltenden Zielwerte für die Kenngrößen EBT und ROA wurden vom Aufsichtsrat jährlich im Einklang mit der Unternehmensstrategie und mit Wirkung für die jeweils im Folgejahr beginnende nächste Performance-Periode nach freiem Ermessen festgelegt.

Die Zielvergütung des LTI setzt sich aus zwei gleich zu gewichtenden Teilbeträgen (50:50) zusammen. Der jeweilige Teilbetrag wird erreicht, wenn der Zielwert einer Kenngröße zu 100% erreicht wird.

Der Einzelzielerreichungsgrad der jeweiligen Kenngröße ergibt sich bei Unter- oder Überschreitung des Zielwerts aus dem Verhältnis zwischen dem zuvor festgelegten Zielwert und dem arithmetischen Mittelwert der Istwerte der Kenngröße, die für die einzelnen Jahre des Performance-Zeitraums jeweils in den Konzernabschlüssen festgestellt worden sind.

Die bei Überschreitung der Zielerreichung maximal auszuzahlende Vergütung ist auf 180% der für die jeweilige Kenngröße festgelegten Teilzielvergütung begrenzt (Teilauszahlungs-Cap). Aus der Summe beider Teilauszahlungs-Caps ergibt sich der Gesamtauszahlungs-Cap LTI, der 180% des Gesamtbetrags der LTI-Zielvergütung entspricht. Bei Unterschreitung der Zielerreichung ist der Betrag der langfristigen variablen Vergütung nicht nach unten begrenzt und kann bis auf einen Betrag von 0 € sinken.

Bei Festlegung der Zielwerte der langfristigen Vergütungskomponenten bestimmt der Aufsichtsrat nach freiem Ermessen jährlich und jeweils für jede Kenngröße separat zusätzlich einen Minimalwert und einen Höchstwert und somit die Zielbandbreite (siehe hierzu die Ausführungen beim STI).

Der auf die jeweilige Kenngröße entfallende und aus dem Einzelzielerreichungsgrad abzuleitende Teilbetrag der langfristigen variablen Vergütung berechnet sich aus dem tatsächlichen Auszahlungsfaktor multipliziert mit der für die Kenngröße festgelegten Zielvergütung. Der tatsächliche Auszahlungsfaktor ergibt sich dabei aus dem erreichten Istwert der Kenngröße unter Anwendung der stückweise linearen Funktion der Zielbandbreite. Die Summe beider auf die jeweilige Kenngröße entfallenden Teilbeträge ergibt die LTI-Gesamtvergütung.

Ändern sich die Definitionen der Kenngrößen oder Bilanzierungs- beziehungsweise Bewertungsmethoden insbesondere aufgrund von veränderten Rechnungslegungsstandards, werden die Zielwerte und Bandbreiten während des laufenden Bemessungszeitraums entsprechend angepasst, sofern sich daraus eine Änderung des jeweiligen Zielerreichungsgrads im Vergleich zum ohne die Änderung erreichten Wert um mehr als +/- 5 Prozentpunkte ergibt.

Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG sind im Vergütungsbericht die gewährte und geschuldete Vergütung anzugeben. Gewährt ist eine Vergütung, wenn sie faktisch zugeflossen ist, was mit Ablauf des jeweiligen Bemessungszeitraums angenommen wird. Geschuldet ist eine Vergütung, wenn sie rechtlich fällig war, deren Auszahlung aber im Berichtsjahr noch nicht erfolgt ist.

Diese Beträge sind in der nachfolgenden Tabelle für jedes im Geschäftsjahr 2022 amtierende Vorstandsmitglied für den Berichtszeitraum individualisiert sowie aufgeteilt nach ihren jeweiligen Bestandteilen ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder

Angaben in €	Andreas Schell, Vorsitzender (seit 15. November 2022)				Dr. Frank Mastiaux, Vorsitzender (bis 30. September 2022)			
	2022	Anteil an GV	2021	Anteil an GV	2022	Anteil an GV	2021	Anteil an GV
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Grundvergütung	120.111	40,6%	0	–	780.000	32,6%	1.040.000	33,5%
Nebenleistungen ¹	1.930	0,7%	0	–	6.512	0,3%	5.361	0,2%
Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung	122.041	41,2%	0	–	786.512	32,9%	1.045.361	33,7%
Erfolgsabhängige Vergütung								
STI	173.836	58,8%	0	–	1.009.726	42,3%	624.000	20,1%
Anpassung STI 2021 ²			0	–			204.000	6,6%
LTI Performance-Periode 2019–2021			0	–			0	0,0%
Anpassung LTI 2019–2021 ²			0	–			1.228.770	39,6%
LTI Performance-Periode 2020–2022	0	0,0%			592.740	24,8%		
Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung	173.836	58,8%	0	–	1.602.466	67,1%	2.056.770	66,3%
Gesamtvergütung (GV)	295.877	100,0%	0	–	2.388.978	100,0%	3.102.131	100,0%

Angaben in €	Dirk Güsewell (seit 1. Juni 2021)				Thomas Kusterer			
	2022	Anteil an GV	2021	Anteil an GV	2022	Anteil an GV	2021	Anteil an GV
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Grundvergütung	456.000	42,7%	266.000	54,4%	625.000	34,6%	625.000	33,8%
Nebenleistungen ¹	20.559	1,9%	11.835	2,4%	13.462	0,7%	11.690	0,6%
Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung	476.559	44,7%	277.835	56,8%	638.462	35,3%	636.690	34,5%
Erfolgsabhängige Vergütung								
STI	590.400	55,3%	159.189	32,5%	810.000	44,8%	374.400	20,3%
Anpassung STI 2021 ²			52.043	10,6%			122.400	6,6%
LTI Performance-Periode 2019–2021			0	0,0%			0	0,0%
Anpassung LTI 2019–2021 ²			0	0,0%			714.015	38,6%
LTI Performance-Periode 2020–2022	0	0,0%			360.450	19,9%		
Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung	590.400	55,3%	211.232	43,2%	1.170.450	64,7%	1.210.815	65,5%
Gesamtvergütung (GV)	1.066.959	100,0%	489.067	100,0%	1.808.912	100,0%	1.847.505	100,0%

Angaben in €	Colette Rückert-Hennen				Dr. Georg Stamatelopoulos (seit 1. Juni 2021)			
	2022	Anteil an GV	2021	Anteil an GV	2022	Anteil an GV	2021	Anteil an GV
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Grundvergütung	570.000	36,1%	541.500	37,7%	456.000	43,3%	266.000	55,3%
Nebenleistungen ¹	8.051	0,5%	5.756	0,4%	7.775	0,7%	3.903	0,8%
Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung	578.051	36,6%	547.256	38,1%	463.775	44,0%	269.903	56,1%
Erfolgsabhängige Vergütung								
STI	738.000	46,7%	324.064	22,6%	590.400	56,0%	159.189	33,1%
Anpassung STI 2021 ²			105.944	7,4%			52.043	10,8%
LTI Performance-Periode 2019–2021			0	0,0%			0	0,0%
Anpassung LTI 2019–2021 ²			457.560	31,9%			0	0,0%
LTI Performance-Periode 2020–2022	264.864	16,8%			0	0,0%		
Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung	1.002.864	63,4%	887.568	61,9%	590.400	56,0%	211.232	43,9%
Gesamtvergütung (GV)	1.580.915	100,0%	1.434.824	100,0%	1.054.175	100,0%	481.135	100,0%

1 Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile, insbesondere aus der Zurverfügungstellung von Dienstwagen.

2 Anpassung aufgrund des am 8.12.2021 beschlossenen Vorstandsvergütungssystems (im nachfolgenden Text näher erläutert).

Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder mit nachlaufenden LTI-Bezügen

Angaben in €	Dr. Bernhard Beck, LL.M. (bis 30. Juni 2019)				Dr. Hans-Josef Zimmer (bis 31. Mai 2021)			
	2022	Anteil an GV	2021	Anteil an GV	2022	Anteil an GV	2021	Anteil an GV
Erfolgsunabhängige Vergütung								
Grundvergütung	0	–	0	0,0%	0	0,0%	237.500	21,0%
Nebenleistungen ¹	0	–	0	0,0%	0	0,0%	17.140	1,5%
Zwischensumme erfolgsunabhängige Vergütung	0	–	0	0,0%	0	0,0%	254.640	22,5%
Erfolgsabhängige Vergütung								
STI	0	–	0	0,0%			142.133	12,6%
Anpassung STI 2021 ²			0	0,0%			46.467	4,1%
LTI Performance-Periode 2019–2021			0	0,0%			0	0,0%
Anpassung LTI 2019–2021 ²			343.170	100,0%			686.340	60,8%
LTI Performance-Periode 2020–2022	0	–			331.080	100,0%		
Zwischensumme erfolgsabhängige Vergütung	0	–	343.170	100,0%	331.080	100,0%	874.940	77,5%
Gesamtvergütung (GV)	0	–	343.170	100,0%	331.080	0,0%	1.129.580	100,0%

1 Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile, insbesondere aus der Zurverfügungstellung von Dienstwagen.

2 Anpassung aufgrund des am 8.12.2021 beschlossenen Vorstandsvergütungssystems (im nachfolgenden Text näher erläutert).

Nach dem am 8. Dezember 2021 beschlossenen Vorstandsvergütungssystem steht dem Aufsichtsrat zur abschließenden Beurteilung sowohl der kurzfristigen als auch der langfristigen variablen Vergütung zusätzlich ein Gesamtermessen zu, aufgrund dessen er im Fall von außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren und/oder seitens des Vorstands nicht steuerbaren Ereignissen die Höhe sowohl des STI als auch des LTI angemessen anpassen kann. Bei der Festsetzung der variablen Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat von der vorgenannten Anpassungsmöglichkeit Gebrauch gemacht. Da die Anpassungen erst nach Abschluss des Vergütungsberichts 2021 erfolgt sind, wurden die Anpassungen im vorliegenden Vergütungsbericht 2022 bei den Vorjahreswerten separat ausgewiesen und so transparent gemacht. Die Anpassung erfolgte durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen aus folgenden Gründen: Die EnBW AG war gemäß den internationalen Rechnungslegungsstandards (IAS 36 und IAS 37) dazu verpflichtet, im Halbjahresabschluss 2021 Sonderbelastungen von insgesamt 1,25 Mrd. € auszuweisen. Grund hierfür waren im Wesentlichen verschlechterte Erwartungen in Bezug auf die künftigen Cashflows insbesondere im Bereich der konventionellen Erzeugung vor dem Hintergrund zu erwartender verschärfter Anforderungen an den Klimaschutz. Aufgrund dieser nicht vorhersehbaren und vom Vorstand nicht beeinflussbaren Entwicklung hat der Aufsichtsrat die Anpassungen vorgenommen, um unbillige Ergebnisse aufgrund der bilanziellen Sonderbelastungen zu vermeiden. Für den Aufsichtsrat war es dabei wichtig zu beachten, dass die Verfehlung des ursprünglich gesetzten Zielwerts – hier wegen nicht absehbarer Gesetzesänderungen – nicht auf Umständen beruht, die die Vorstandsmitglieder hätten beeinflussen können. Nach Überzeugung des Aufsichtsrats war die Anpassung der Zielwerte sowohl für die EnBW AG als auch für die Vorstandsmitglieder angemessen, insbesondere weil der Arbeit der Vorstandsmitglieder mit einer angemessenen Vergütung Rechnung getragen werden soll.

In den nachfolgenden Tabellen sind die Zielvergütungen des Berichtsjahres sowie die maximal und minimal zu erreichenden Vergütungshöhen detailliert dargestellt:

Zielvergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder¹

Angaben in €

Andreas Schell, Vorstandsvorsitzender (seit 15. November 2022)

	2022	Anteil an ZGV	2022 (min.)	2022 (max.)	2021	Anteil an ZGV
Grundvergütung	120.111	54,9 %	120.111	120.111	0	–
Nebenleistungen	1.930	0,9 %	1.930	1.930	0	–
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	122.041	55,8 %	122.041	122.041	0	–
Einjährige variable Vergütung (STI)	96.575	44,2 %	0	173.836	0	–
LTI Performance-Periode 2019–2021					0	–
LTI Performance-Periode 2020–2022	0	0,0 %	0	0		
Summe erfolgsabhängige Vergütung	96.575	44,2 %	0	173.836	0	–
Versorgungsaufwand	0	0,0 %	0	0	0	–
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	218.616	100,0 %	122.041	295.877	0	–

Angaben in €

Dr. Frank Mastiaux, Vorstandsvorsitzender (bis 30. September 2022)

	2022	Anteil an ZGV	2022 (min.)	2022 (max.)	2021	Anteil an ZGV
Grundvergütung	780.000	26,3 %	780.000	780.000	1.040.000	30,5 %
Nebenleistungen	6.512	0,2 %	6.512	6.512	5.361	0,2 %
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	786.512	26,5 %	786.512	786.512	1.045.361	30,6 %
Einjährige variable Vergütung (STI)	560.959	18,9 %	0	1.009.726	750.000	22,0 %
LTI Performance-Periode 2019–2021					1.110.000	32,5 %
LTI Performance-Periode 2020–2022	1.110.000	37,4 %	0	1.998.000		
Summe erfolgsabhängige Vergütung	1.670.959	56,3 %	0	3.007.726	1.860.000	54,5 %
Versorgungsaufwand	508.232	17,1 %	508.232	508.232	507.909	14,9 %
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	2.965.703	100,0 %	1.294.744	4.302.470	3.413.270	100,0 %

Angaben in €

Dirk Güsewell (seit 1. Juni 2021), Mitglied des Vorstands

	2022	Anteil an ZGV	2022 (min.)	2022 (max.)	2021	Anteil an ZGV
Grundvergütung	456.000	38,4 %	456.000	456.000	266.000	56,7 %
Nebenleistungen	20.559	1,7 %	20.559	20.559	11.835	2,5 %
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	476.559	40,2 %	476.559	476.559	277.835	59,2 %
Einjährige variable Vergütung (STI)	328.000	27,6 %	0	590.400	191.333	40,8 %
LTI Performance-Periode 2019–2021					0	0,0 %
LTI Performance-Periode 2020–2022	0	0,0 %	0	0		
Summe erfolgsabhängige Vergütung	328.000	27,6 %	0	590.400	191.333	40,8 %
Versorgungsaufwand	382.224	32,2 %	382.224	382.224	0	0,0 %
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	1.186.783	100,0 %	858.783	1.449.183	469.168	100,0 %

Angaben in €

Thomas Kusterer, Mitglied des Vorstands

	2022	Anteil an ZGV	2022 (min.)	2022 (max.)	2021	Anteil an ZGV
Grundvergütung	625.000	29,9 %	625.000	625.000	625.000	29,9 %
Nebenleistungen	13.462	0,6 %	13.462	13.462	11.690	0,6 %
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	638.462	30,5 %	638.462	638.462	636.690	30,4 %
Einjährige variable Vergütung (STI)	450.000	21,5 %	0	810.000	450.000	21,5 %
LTI Performance-Periode 2019–2021					645.000	30,8 %
LTI Performance-Periode 2020–2022	675.000	32,3 %	0	1.215.000		
Summe erfolgsabhängige Vergütung	1.125.000	53,8 %	0	2.025.000	1.095.000	52,3 %
Versorgungsaufwand	327.840	15,7 %	327.840	327.840	360.064	17,2 %
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	2.091.302	100,0 %	966.302	2.991.302	2.091.754	100,0 %

¹ Diese Tabelle stellt die Vergütung im Berichts- sowie im Vorjahr dar, die sich bei 100% Zielerreichung ergibt (Zieleinkommen), sowie die für das Geschäftsjahr mögliche minimale und maximale Vergütung. Beschrieben wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder, die im Berichts- oder Vorjahr zumindest zeitanteilig als Vorstand der EnBW AG bestellt waren. Für zeitanteilig bestellte Vorstandsmitglieder ist die Vergütung zeitanteilig dargestellt.

Zielvergütung der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder¹

Angaben in €

Colette Rückert-Hennen, Mitglied des Vorstands

	2022	Anteil an ZGV	2022 (min.)	2022 (max.)	2021	Anteil an ZGV
Grundvergütung	570.000	32,1 %	570.000	570.000	541.500	32,9 %
Nebenleistungen	8.051	0,5 %	8.051	8.051	5.756	0,3 %
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	578.051	32,6 %	578.051	578.051	547.256	33,2 %
Einjährige variable Vergütung (STI)	410.000	23,1 %	0	738.000	389.500	23,6 %
LTI Performance-Periode 2019–2021					413.333	25,1 %
LTI Performance-Periode 2020–2022	496.000	27,9 %	0	892.800		
Summe erfolgsabhängige Vergütung	906.000	51,0 %	0	1.630.800	802.833	48,7 %
Versorgungsaufwand	291.515	16,4 %	291.515	291.515	297.629	18,1 %
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	1.775.566	100,0 %	869.566	2.500.366	1.647.718	100,0 %

Angaben in €

Dr. Georg Stamatelopoulos (seit 1. Juni 2021), Mitglied des Vorstands

	2022	Anteil an ZGV	2022 (min.)	2022 (max.)	2021	Anteil an ZGV
Grundvergütung	456.000	38,9 %	456.000	456.000	266.000	57,7 %
Nebenleistungen	7.775	0,7 %	7.775	7.775	3.903	0,8 %
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	463.775	39,5 %	463.775	463.775	269.903	58,5 %
Einjährige variable Vergütung (STI)	328.000	28,0 %	0	590.400	191.333	41,5 %
LTI Performance-Periode 2019–2021					0	0,0 %
LTI Performance-Periode 2020–2022	0	0,0 %	0	0		
Summe erfolgsabhängige Vergütung	328.000	28,0 %	0	590.400	191.333	41,5 %
Versorgungsaufwand	381.296	32,5 %	381.296	381.296	0	0,0 %
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	1.173.071	100,0 %	845.071	1.435.471	461.236	100,0 %

¹ Diese Tabelle stellt die Vergütung im Berichts- sowie im Vorjahr dar, die sich bei 100 % Zielerreichung ergibt (Zielvergütung), sowie die für das Geschäftsjahr mögliche minimale und maximale Vergütung. Beschrieben wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder, die im Berichts- oder Vorjahr zumindest zeitanteilig als Vorstand der EnBW AG bestellt waren. Für zeitanteilig bestellte Vorstandsmitglieder ist die Vergütung zeitanteilig dargestellt.

Zielvergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder mit nachlaufenden LTI-Bezügen¹

Angaben in €

Dr. Bernhard Beck, LL.M. (bis 30. Juni 2019), Mitglied des Vorstands

	2022	Anteil an ZGV	2022 (min.)	2022 (max.)	2021	Anteil an ZGV
Grundvergütung	0	–	0	0	0	0,0 %
Nebenleistungen	0	–	0	0	0	0,0 %
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	0	–	0	0	0	0,0 %
Einjährige variable Vergütung (STI)	0	–	0	0	0	0,0 %
LTI Performance-Periode 2019–2021					310.000	100,0 %
LTI Performance-Periode 2020–2022	0	–	0	0		
Summe erfolgsabhängige Vergütung	0	–	0	0	310.000	100,0 %
Versorgungsaufwand	0	–	0	0	0	0,0 %
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	0	–	0	0	310.000	100,0 %

Angaben in €

Dr. Hans-Josef Zimmer (bis 31. Mai 2021), Mitglied des Vorstands

	2022	Anteil an ZGV	2022 (min.)	2022 (max.)	2021	Anteil an ZGV
Grundvergütung	0	0,0 %	0	0	237.500	22,3 %
Nebenleistungen	0	0,0 %	0	0	17.140	1,6 %
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	0	0,0 %	0	0	254.640	23,9 %
Einjährige variable Vergütung (STI)	0	0,0 %	0	0	170.833	16,0 %
LTI Performance-Periode 2019–2021					620.000	58,2 %
LTI Performance-Periode 2020–2022	620.000	100,0 %	0	1.116.000		
Summe erfolgsabhängige Vergütung	620.000	100,0 %	0	1.116.000	790.833	74,3 %
Versorgungsaufwand	0	0,0 %	0	0	19.129	1,8 %
Ziel-Gesamtvergütung (ZGV)	620.000	100,0 %	0	1.116.000	1.064.602	100,0 %

¹ Diese Tabelle stellt die Vergütung im Berichts- sowie im Vorjahr dar, die sich bei 100 % Zielerreichung ergibt (Zielvergütung), sowie die für das Geschäftsjahr mögliche minimale und maximale Vergütung. Beschrieben wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder, die im Berichts- oder Vorjahr zumindest zeitanteilig als Vorstand der EnBW AG bestellt waren. Für zeitanteilig bestellte Vorstandsmitglieder ist die Vergütung zeitanteilig dargestellt.

Die Höhe der variablen Vergütung für STI und LTI ergibt sich aus der Erreichung der jeweiligen vom Aufsichtsrat im Vorhinein festgelegten Ziele. Die in Abhängigkeit von den Zielen und deren jeweiliger Gewichtung erreichte variable Vergütung ist in nachfolgender Tabelle detailliert dargestellt:

Individuelle Zielerreichung der im Berichtsjahr amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitglieder

Name, Position (Beginn/Ende)	Ziele im Zusammenhang mit der Vergütungskomponente ¹	Relative Gewichtung der Ziele	a) Minimumziel b) entsprechende Minimalvergütung	a) Maximalziel b) entsprechende Maximalvergütung	a) Ist-Zielerreichung b) tatsächliche Vergütung
Andreas Schell Vorstandsvorsitzender (seit 15. November 2022)	STI: EBT	50 % des STI	a) 710.000.000 €	1.476.800.000 €	2.403.600.000 €
			b) - €	86.918 €	86.918 €
	STI: FFO	50 % des STI	a) 2.227.800.000 €	2.800.600.000 €	3.273.600.000 €
			b) - €	86.918 €	86.918 €
	LTI: EBT	50 % des LTI	a) 979.100.000 €	1.385.800.000 €	1.127.000.000 €
			b) - €	- €	- €
LTI: ROA	50 % des LTI	a) 4,70%	6,80%	5,20%	
		b) - €	- €	- €	
Dirk Güsewell Mitglied des Vorstands (seit 1. Juni 2021)	STI: EBT	50 % des STI	a) 710.000.000 €	1.476.800.000 €	2.403.600.000 €
			b) - €	295.200 €	295.200 €
	STI: FFO	50 % des STI	a) 2.227.800.000 €	2.800.600.000 €	3.273.600.000 €
			b) - €	295.200 €	295.200 €
	LTI: EBT	50 % des LTI	a) 979.100.000 €	1.385.800.000 €	1.127.000.000 €
			b) - €	- €	- €
LTI: ROA	50 % des LTI	a) 4,70%	6,80%	5,20%	
		b) - €	- €	- €	
Thomas Kusterer Mitglied des Vorstands	STI: EBT	50 % des STI	a) 710.000.000 €	1.476.800.000 €	2.403.600.000 €
			b) - €	405.000 €	405.000 €
	STI: FFO	50 % des STI	a) 2.227.800.000 €	2.800.600.000 €	3.273.600.000 €
			b) - €	405.000 €	405.000 €
	LTI: EBT	50 % des LTI	a) 979.100.000 €	1.385.800.000 €	1.127.000.000 €
			b) - €	607.500 €	220.388 €
LTI: ROA	50 % des LTI	a) 4,70%	6,80%	5,20%	
		b) - €	607.500 €	140.063 €	
Colette Rückert-Hennen Mitglied des Vorstands	STI: EBT	50 % des STI	a) 710.000.000 €	1.476.800.000 €	2.403.600.000 €
			b) - €	369.000 €	369.000 €
	STI: FFO	50 % des STI	a) 2.227.800.000 €	2.800.600.000 €	3.273.600.000 €
			b) - €	369.000 €	369.000 €
	LTI: EBT	50 % des LTI	a) 979.100.000 €	1.385.800.000 €	1.127.000.000 €
			b) - €	446.400 €	161.944 €
LTI: ROA	50 % des LTI	a) 4,70%	6,80%	5,20%	
		b) - €	446.400 €	102.920 €	
Dr. Georg Stamatelopoulos Mitglied des Vorstands (seit 1. Juni 2021)	STI: EBT	50 % des STI	a) 710.000.000 €	1.476.800.000 €	2.403.600.000 €
			b) - €	295.200 €	295.200 €
	STI: FFO	50 % des STI	a) 2.227.800.000 €	2.800.600.000 €	3.273.600.000 €
			b) - €	295.200 €	295.200 €
	LTI: EBT	50 % des LTI	a) 979.100.000 €	1.385.800.000 €	1.127.000.000 €
			b) - €	- €	- €
LTI: ROA	50 % des LTI	a) 4,70%	6,80%	5,20%	
		b) - €	- €	- €	

¹ Die Angaben zum LTI betreffen die Performance-Periode 2020 – 2022 und basieren auf dem Vergütungssystem vom 10.12.2020.

Individuelle Zielerreichung der im Berichtsjahr amtierenden und ehemaligen Vorstandsmitglieder

Name, Position (Beginn/Ende)	Ziele im Zusammen- hang mit der Vergü- tungskomponente ¹	Relative Gewichtung der Ziele	a) Minimumziel b) entsprechende Minimalvergütung	a) Maximalziel b) entsprechende Maximalvergütung	a) Ist-Zielerreichung b) tatsächliche Vergütung
Im Geschäftsjahr ausgeschieden:					
Dr. Frank Mastiaux	STI: EBT	50 % des STI	a) 710.000.000 €	1.476.800.000 €	2.403.600.000 €
Vorstandsvorsitzender			b) - €	504.863 €	504.863 €
(bis 30. September 2022)	STI: FFO	50 % des STI	a) 2.227.800.000 €	2.800.600.000 €	3.273.600.000 €
			b) - €	504.863 €	504.863 €
	LTI: EBT	50 % des LTI	a) 979.100.000 €	1.385.800.000 €	1.127.000.000 €
			b) - €	999.000 €	362.415 €
	LTI: ROA	50 % des LTI	a) 4,70 %	6,80 %	5,20 %
			b) - €	999.000 €	230.325 €
Ehemalige Vorstandsmitglieder:					
Dr. Hans-Josef Zimmer ²	STI: EBT	50 % des STI	a) 710.000.000 €	1.476.800.000 €	2.403.600.000 €
Mitglied des Vorstands			b) - €	- €	- €
(bis 31. Mai 2021)	STI: FFO	50 % des STI	a) 2.227.800.000 €	2.800.600.000 €	3.273.600.000 €
			b) - €	- €	- €
	LTI: EBT	50 % des LTI	a) 979.100.000 €	1.385.800.000 €	1.127.000.000 €
			b) - €	558.000 €	202.430 €
	LTI: ROA	50 % des LTI	a) 4,70 %	6,80 %	5,20 %
			b) - €	558.000 €	128.650 €

¹ Die Angaben zum LTI betreffen die Performance-Periode 2020 – 2022 und basieren auf dem Vergütungssystem vom 10.12.2020.

² Dr. Zimmer erhielt im Berichtsjahr als ehemaliges Vorstandsmitglied aus dem Vorstandsvergütungssystem noch nachlaufende LTI-Vergütungen und ist aus diesem Grund in der Tabelle dargestellt.

Im Fall einer vorübergehenden Dienstverhinderung eines Vorstandsmitglieds wegen Krankheit oder sonstiger vom Vorstandsmitglied nicht zu vertretender Gründe werden für die ersten sechs Monate die Vergütung, wobei sich die Höhe der variablen Vergütung aus dem Durchschnitt der letzten drei Jahre bemisst, und für weitere sechs Monate die Grundvergütung gezahlt. Die Zahlungen für den Fall der Dienstverhinderung erfolgen jedoch längstens bis zum Ende der Laufzeit des Dienstvertrags.

Die nachfolgende vergleichende Darstellung zeigt die jährliche Veränderung der Organvergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie die über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachtete durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmer*innen.

Der Kreis der für den Vergleich einbezogenen Belegschaft umfasst die Arbeitnehmer*innen der EnBW AG mit ihrer durchschnittlichen Vergütung auf Basis Vollzeitäquivalent (MAK).

Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung und Unternehmensleistung in den letzten fünf berichteten Geschäftsjahren

Angaben in T€	2018	Veränderung zum Vorjahr ¹	2019	Veränderung zum Vorjahr ¹	2020	Veränderung zum Vorjahr ¹	2021	Veränderung zum Vorjahr ¹	2022	Veränderung zum Vorjahr ¹
Vorstand:										
Andreas Schell (seit 15. November 2022)	-		-		-		-		296	
Dirk Güsewell (seit 1. Juni 2021)	-		-		-		489		1.067	118,2%
Thomas Kusterer	1.584	-7,1%	1.878	18,5%	1.799	-4,2%	1.848	2,7%	1.809	-2,1%
Colette Rückert-Hennen (seit 1. März 2019)	-		769		847	10,1%	1.435	69,5%	1.581	10,2%
Dr. Georg Stamatelopoulos (seit 1. Juni 2021)	-		-		-		481		1.054	119,1%
Im Geschäftsjahr ausgeschieden:										
Dr. Frank Mastiaux (bis 30. September 2022)	3.009	-8,9%	3.350	11,4%	3.130	-6,6%	3.102	-0,9%	2.389	-23,0%
Ehemalige Vorstandsmitglieder:										
Dr. Bernhard Beck, LL.M. (bis 30. Juni 2019)	1.679	-11,5%	1.325	-21,1%	638	-51,8%	343	-46,2%	-	-100,0%
Dr. Hans-Josef Zimmer (bis 31. Mai 2021)	1.599	-7,1%	1.839	15,0%	1.717	-6,6%	1.130	-34,2%	331	-70,7%
Adj. EBITDA (Konzern) in Mio. € ²	2.157	2,1%	2.433	12,8%	2.781	14,3%	2.959	6,4%	3.286	11,0%
Konzernüberschuss in Mio. €	468	-78,5%	904	93,4%	808	-10,7%	360	-55,4%	1.944	439,7%
Jahresüberschuss EnBW AG (HGB) in Mio. €	-801	-140,2%	281	-135,0%	158	-43,7%	47	-70,5%	973	1.988,6%
Belegschaft (T€/MAK) ³	74	2,7%	78	5,0%	83	7,4%	97	15,8%	109	12,7%

¹ Die prozentuale Veränderung zum Vorjahr kann bei den Vorstandsmitgliedern durch nicht ganzjährige Vergleichszeiträume oder nachlaufende langfristige variable Vergütungsbestandteile verzerrend beeinflusst sein und ihre vergleichende Aussagekraft verlieren.

² Die Überleitung des adjusted EBITDA auf den Konzernüberschuss kann den jeweiligen Lageberichten entnommen werden.

³ Die Vergütung der Belegschaft beinhaltet die Grundvergütung inklusive Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie die erfolgsabhängige Vergütung ohne den Aufwand für die betriebliche Altersvorsorge.

Aktien oder Aktienoptionen gab und gibt es bei der Vergütung der Vorstände der Gesellschaft nicht.

Der Aufsichtsrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden, dass ein Teil von maximal 50 % der LTI-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds für eine Performance-Periode einbehalten und somit der Auszahlungsbetrag reduziert wird, wenn dieses Vorstandsmitglied schwerwiegend und schuldhaft gegen eine dem Vorstandsmitglied obliegende Pflicht aufgrund der Satzung, der Geschäftsordnungen des Vorstands oder des Aufsichtsrats, seines Dienstvertrags oder aufgrund eines Hauptversammlungs- oder Aufsichtsratsbeschlusses verstößt. Ein schwerwiegender und schuldhafter Verstoß liegt insbesondere vor, wenn das Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit seiner Vorstandstätigkeit eine Straftat begangen hat und/oder es der Gesellschaft oder einem mit dieser verbundenen Unternehmen durch sein Handeln oder Unterlassen einen erheblichen materiellen oder immateriellen Schaden (auch Reputationsschaden) zugefügt hat oder wenn es durch sein Handeln oder Unterlassen erhebliche Sanktionen gegen die Gesellschaft oder ein mit dieser verbundenes Unternehmen ausgelöst hat, die aufgrund regulatorischer gesetzlicher Bestimmungen oder gesetzlicher Regelungen des Straf- oder Ordnungswidrigkeitenrechts (einschließlich des Nebenstrafrechts) verhängt wurden. Bei seiner Ermessensentscheidung berücksichtigt der Aufsichtsrat die Schwere der Pflichtverletzung, den Grad des Verschuldens des Vorstandsmitglieds, den möglicherweise entstandenen materiellen oder immateriellen Schaden, etwaige geleistete Beiträge zur nachträglichen Schadensbegrenzung sowie das Verhältnismäßigkeitsprinzip. Die Möglichkeit des Einbehalts besteht auch dann, wenn das Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Einbehaltsrechts nicht mehr Mitglied des Vorstands ist. Das Einbehaltsrecht

beschränkt sich auf diejenigen Performance-Perioden, die zum Zeitpunkt der Pflichtverletzung und/oder zum Zeitpunkt des Eintritts eines mit der Pflichtverletzung zusammenhängenden Vermögensschadens laufen und/oder liefen und für die die diesbezügliche LTI-Vergütung noch nicht vollständig ausbezahlt wurde. Etwaige Schadensersatzansprüche gegen das betroffene Vorstandsmitglied bleiben von dieser Regelung unberührt.

Im Berichtszeitraum wurde vom Aufsichtsrat nicht von der vorstehend beschriebenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, variable Vergütungsbestandteile eines Vorstandsmitglieds einzubehalten, da es aus Sicht des Aufsichtsrats keinen Anlass für eine solche Maßnahme gab.

Die Hauptversammlung der EnBW AG hat am 5. Mai 2022 gemäß § 120a Abs. 1 AktG die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder mit einer Zustimmung in Höhe von 99,99% beschlossen. Die im Vergütungsbericht dargestellten und näher begründeten Anpassungen beim STI 2021 und beim LTI in der Performance-Periode 2019-2021 aufgrund von nicht vorhersehbaren und vom Vorstand nicht beeinflussbaren Umständen waren für den Aufsichtsrat notwendig, um unbillige Ergebnisse aufgrund von bilanziellen Sonderbelastungen zu vermeiden. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit den Jahren der Corona-Pandemie, mit der Störung von Lieferketten, mit dem erheblichen Anstieg der Inflation und der Zinsen sowie mit den herausfordernden Entwicklungen an den Energiemärkten im letzten Jahr insbesondere durch den russischen Angriffskrieg auf die Ukraine ist der Aufsichtsrat zu der Überzeugung gekommen, dass ein Vorstandsvergütungssystem hinreichend flexibel sein muss, um auch unter erheblich veränderten Rahmenbedingungen zu angemessenen und leistungsgerechten Ergebnissen zu kommen. Daher beabsichtigt der Aufsichtsrat, der Hauptversammlung ein diesbezüglich nochmals etwas überarbeitetes Vorstandsvergütungssystem zur Billigung vorzulegen.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 ist von der Hauptversammlung der EnBW AG am 5. Mai 2022 gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt worden. Die Billigung wurde mit einer Zustimmung in Höhe von 99,99% beschlossen. Aufgrund der Billigung durch die Hauptversammlung wurde die Struktur und Darstellung des Vergütungsberichts aus dem Vorjahr beibehalten und der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 auf dieser Basis mit aktuellen Inhalten erstellt.

Da die Zielerreichung innerhalb der vom Aufsichtsrat definierten Minimal- und Maximalbandbreite lag, wurde im Berichtsjahr die nach § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder nicht überschritten und somit eingehalten.

Versorgungszusagen und weitere Zusagen an die Mitglieder des Vorstands

Zusagen Dritter

Keinem Mitglied des Vorstands wurden im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied von einem Dritten Leistungen zugesagt oder im Berichtsjahr gewährt.

Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit bestehen keine Abfindungszusagen und dementsprechend auch keine Änderungen solcher Zusagen. Eine Abfindung kann sich aber aus einer Aufhebungsvereinbarung ergeben, die im Einzelfall individuell getroffen wird. Für zum Bilanzstichtag bestehende Verträge wurde vereinbart, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) nicht überschreiten dürfen und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet werden darf. Beim Abschluss oder bei der Verlängerung von Vorstandsverträgen wird darauf geachtet, dass bei Beendigung des Anstellungsvertrags aus einem vom Vorstandsmitglied zu verantwortenden wichtigen Grund keine Zahlung an das Vorstandsmitglied erfolgt.

Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) ist die Möglichkeit einer Abfindungszahlung für das jeweilige Vorstandsmitglied auf die für die Restlaufzeit des Vertrags anteilig zu gewährende(n) Jahresvergütung(en) begrenzt. Der Abfindungsbetrag darf jedoch nicht höher als das Dreifache einer Jahresvergütung sein.

Zusagen und Aufwendungen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit

Im Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds greift das System der betrieblichen Altersversorgung in Form eines beitragsorientierten Versorgungsmodells. Das System der betrieblichen Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft ist ein kapitalmarktorientiertes Versorgungssystem, das den Vorstandsmitgliedern Flexibilität hinsichtlich der Wahl der Auszahlungsform der Versorgungsleistungen eröffnet. Es werden jährliche Versorgungsbeiträge gewährt, die mit einem kapitalmarktorientierten Zinssatz verzinst werden. Um die mit der Altersversorgung für das Unternehmen verbundenen Risiken – insbesondere Zinsrisiken und biometrische Risiken – für die Zukunft kalkulierbarer auszugestalten, enthält das Zinsmodell nur einen vergleichsweise geringen fix zugesagten Zinsanteil als Basisverzinsung zuzüglich nicht garantierter, an die tatsächliche Zinsentwicklung in der Lebensversicherungswirtschaft angelehnter Überschüsse.

Die EnBW AG stellt während der Dauer des Anstellungsvertrags auf einem individuellen Versorgungskonto jährliche Festbeiträge zur Altersversorgung bereit. Versorgungsbeiträge werden für die maximale Dauer von drei Bestellperioden (beziehungsweise 13 Jahren Amtszeit) gewährt. Die jährlichen Festbeiträge betragen 230.000 € für ordentliche Vorstandsmitglieder beziehungsweise 390.000 € für den Vorstandsvorsitzenden. Diese Versorgungsbeiträge werden seit dem 1. Januar 2016 für neu zu bestellende Vorstandsmitglieder gewährt.

In Abweichung vom beschriebenen System wurden im Rahmen der Überleitung aus dem bis 31. Dezember 2015 geltenden alten Versorgungssystem für die seinerzeit amtierenden Vorstandsmitglieder in das seither geltende Versorgungssystem individuelle Versorgungsbeiträge und jeweils eine individuelle Beitragszeit definiert. Folgende individuelle Versorgungsbeiträge wurden dabei festgelegt: Dr. Frank Mastiaux (bis 30. September 2022): 360.000 € p. a. und Thomas Kusterer: 215.000 €.

Ferner wurden zum 31. Dezember 2015 aus der Ablösung des alten Versorgungssystems folgende gemäß der individuellen Bestelldauer erreichte Anwartschaften als Besitzstände ermittelt: Dr. Frank Mastiaux (bis 30. September 2022): 80.676 € p. a. und Thomas Kusterer: 89.523 € p. a. Der Versorgungsanspruch setzt sich für die bereits zum 31. Dezember 2015 amtierenden Vorstandsmitglieder aus dem festgeschriebenen erdienten Rentenanspruch aus der abgelösten leistungsorientierten Rentenzusage (Besitzstand) und dem aufzubauenden Kapitalanspruch nach dem beitragsorientierten System zusammen.

Die bis zum 31. Dezember 2015 geltenden Versorgungszusagen für die Vorstandsmitglieder sind ausführlich im Vergütungsbericht für das Jahr 2015 dargestellt, der im zusammengefassten Lagebericht des EnBW-Konzerns und der EnBW AG für das Geschäftsjahr 2015 veröffentlicht ist.

Im Fall der Invalidität werden dem erreichten Stand des Versorgungskontos als ergänzende Risikoleistung altersabhängig „fiktive“ Beiträge bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres – höchstens jedoch sieben Beiträge – hinzugerechnet.

Bei der kapitalmarktorientierten Versorgungszusage wird zusätzlich zu den jährlichen Beiträgen eine marktorientierte Verzinsung gewährt, die aus einer garantierten Basisverzinsung und nicht garantierten Überschüssen besteht. Jeder Beitrag wird mit dem Garantiezins vorab bis zum festgelegten Eintrittsalter für den Ruhestand (Alter 63) aufgezinst. Des Weiteren können jährliche Überschüsse über den Garantiezins hinaus zugeteilt werden. Diese richten sich nach der in der Lebensversicherungswirtschaft im vergangenen Jahr tatsächlich erreichten laufenden Durchschnittsverzinsung der Kapitalanlagen und sind nicht garantiert.

Grundsätzlich ist für den Versorgungsfall (Alter, Invalidität, Tod) die Auszahlung des Versorgungsguthabens in fünf bis zehn Raten vorgesehen. Alternativ kann auf Antrag des Vorstandsmitglieds auch eine lebenslange Rentenzahlung – unter Einschluss einer 60-prozentigen Hinterbliebenenanwartschaft – oder eine Mischform erfolgen. Für den/die hinterbliebene Person stehen ebenfalls Auszahlungsoptionen zur Verfügung. Bei Ausscheiden vor Eintritt eines Versorgungsfalls bleibt das Versorgungskonto mit dem erreichten Stand zuzüglich eventuell noch anfallender Überschussgutschriften erhalten.

Den Vorstandsmitgliedern wird ermöglicht, sich selbst an der Vorsorge für den Ruhestand zu beteiligen und die arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung durch Eigenbeiträge aufzustocken. Hierfür kann ein Anteil der jährlichen STI-Zahlung bis zu einem Maximalbetrag von 50.000 € p. a. in einen Altersversorgungsanspruch umgewandelt werden. Die vorstehenden Regelungen gelten für die eigenfinanzierten Beiträge entsprechend.

Aus den Versorgungsregelungen ergeben sich folgende Angaben für den Berichtszeitraum. Es werden der erdiente Anspruch zum Bilanzstichtag, der Jahresaufwand für Pensionsverpflichtungen, bestehend aus Zins- und Dienstzeitaufwand, sowie der zum Bilanzstichtag erdiente Barwert (Defined Benefit Obligations) der Pensionsverpflichtungen bewertet nach IFRS angegeben.

Versorgungszusagen und -aufwendungen¹

Angaben in €	Erdienter Rentenanspruch aus Altzusage p. a. (Überleitung aus Altsystem zum 31.12.2015)	Kapital aus Beitragsmodell		Jahresaufwand für Pensionsverpflichtungen ²		IAS-19-Barwert der Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations)	
		2022	2021	2022	2021	2022	2021
Andreas Schell, Vorsitzender (seit 15. November 2022)	-	67.905	-	-	-	82.519	-
Dr. Frank Mastiaux, Vorsitzender (bis 30. September 2022)	80.676	3.101.762	2.727.654	508.232	507.909	4.538.230 ³	5.528.371
Dirk Güsewell (seit 1. Juni 2021)	-	402.061	147.547	382.224	-	458.057	229.403
Thomas Kusterer	89.523 ⁴	1.881.202	1.622.395	327.840	360.064	3.464.568	4.745.579
Colette Rückert-Hennen	-	1.080.201	784.740	291.515	297.629	1.164.211	942.557
Dr. Georg Stamatelopoulos (seit 1. Juni 2021)	-	401.485	147.336	381.296	-	436.769	204.971
Dr. Hans-Josef Zimmer (bis 31. Mai 2021)	174.636	-	617.527	-	19.129	-	5.816.332

1 Bei einzelnen Vorständen unterliegen die in der Tabelle aufgeführten Beträge einem Versorgungsausgleich.

2 Darin enthalten: Zuführung zum Versorgungskapital in Höhe von insgesamt 59.497 € (Vorjahr: 90.558 €). Hierbei handelt es sich um eine durch Gehaltsverzicht eigenfinanzierte Versorgungszusage.

3 Der Barwert zum 31.12.2022 ist den Pensionsverpflichtungen gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands zugeordnet.

4 Thomas Kusterer hat zusätzlich zur Besitzstandsrente einen Sonderkapitalbaustein in Höhe von 135.000 €.

Für die im Berichtsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands bestehen Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations) nach IFRS in Höhe von insgesamt 5,6 Mio. € (Vorjahr: 11,7 Mio. €).

Es bestehen Pensionsverpflichtungen (Defined Benefit Obligations) gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und ihren Hinterbliebenen nach IFRS in Höhe von insgesamt 87,7 Mio. € (Vorjahr: 112,6 Mio. €). Die Rentenzahlungen werden überwiegend entsprechend den prozentualen Veränderungen der Mitarbeitervergütungen laut Tarifvertrag dynamisiert. Neuere Verträge sehen eine fixe Dynamisierung der Rente von 1% p.a. vor.

An frühere Mitglieder des Vorstands wurden die in der nachfolgenden Tabelle dargestellten gewährten und geschuldeten Vergütungen erbracht.

Gewährte und geschuldete Vergütung an frühere Mitglieder des Vorstands¹

Angaben in €	Vergütungen aus Versorgungszusagen 2022					Gesamtvergütung (GV) ²	Pensionsver- pflichtungen zum 31.12.2022
	Rente (jährlich)	Anteil an GV	Kapital (einmalig)	Anteil an GV	Karenzentschä- digung, Über- gangsgeld		
Dr. Bernhard Beck, LL.M. (bis 30. Juni 2019)	218.220	55,4%	175.997	44,6%	-	394.217	3.510.123
Dr. Frank Mastiaux (bis 30. September 2022)	0		0		396.214 ³	396.214	4.538.230
Dr. Dirk-Erich Mausbeck (bis 30. September 2014)	0		0		-	0	319.677
Dr. Hans-Josef Zimmer (bis 31. Mai 2021)	203.083	12,5%	430.790	26,6%	986.848 ³	1.620.721	3.677.129
Hans-Peter Willis (bis 30. September 2012)	145.725	100,0%	0			145.725	2.685.944
Weitere Versorgungsberechtigte	4.859.652	96,3%	0		184.463 ⁴	5.044.115	72.965.068

¹ Gemäß § 162 Abs. 5 AktG werden individualisierte Angaben für frühere Mitglieder des Vorstands in allen Vergütungsberichten, die nach Ablauf von zehn Jahren nach Ablauf des Geschäftsjahres, in dem das jeweilige Mitglied seine Tätigkeit beendet hat, zu erstellen sind, unterlassen.

² Die im Berichtsjahr für die Zeit der aktiven Vorstandstätigkeit gewährte, nachlaufende LTI-Vergütung ehemaliger Mitglieder des Vorstandes sind in der Tabelle der aktiven Vorstände ausgewiesen.

³ Karenzentschädigung.

⁴ Übergangsgeld aufgrund von vor dem Jahr 2008 abgeschlossenen Vorstandsverträgen.

Früheren Vorstandsmitgliedern, die ihre Tätigkeit im Berichtszeitraum beendet haben, in diesem Zusammenhang zugesagte und im Berichtsjahr gewährte Leistungen

Im Interesse des Unternehmens hat der Aufsichtsrat mit dem zum Ablauf des 30. September 2022 ausgeschiedenen Vorstandsvorsitzenden Dr. Frank Mastiaux in dessen Dienstvertrag ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Dienstverhältnisses vereinbart. Entsprechend den gesetzlichen Regelungen wurde in diesem Zusammenhang für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte der letzten jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds vereinbart, wobei hinsichtlich der variablen Vergütung auf den Jahresdurchschnitt der letzten drei aktiven Geschäftsjahre abgestellt wird. Auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots kann der Aufsichtsrat jederzeit mit einer Frist von sechs Monaten verzichten. Sollte der Aufsichtsrat nicht von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, wird Dr. Frank Mastiaux während des zweijährigen Wettbewerbsverbots insgesamt eine Karenzentschädigung in Höhe von 3.169.715,70 € erhalten. Dem bis zum Ablauf des 30. September 2022 amtierenden ehemaligen Vorstandsvorsitzenden wurde im Lauf des Berichtsjahres aufgrund dieser Zusage die in der vorstehenden Tabelle ausgewiesene zeitanteilige Karenzentschädigung gewährt.

Entsprechendes gilt für Dr. Hans-Josef Zimmer. Auch mit dem zum Ablauf des 31. Mai 2021 ausgeschiedenen Vorstandsmitglied Dr. Hans-Josef Zimmer hat der Aufsichtsrat in dessen Dienstvertrag ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Dienstverhältnisses vereinbart. Auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots kann der Aufsichtsrat jederzeit mit einer Frist von sechs Monaten verzichten. Sollte der Aufsichtsrat nicht von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, wird Dr. Hans-Josef Zimmer insgesamt eine Karenzentschädigung in Höhe von 1.738.276,80 € erhalten. Dem bis zum Ablauf des 31. Mai 2021 amtierenden Vorstandsmitglied wurde im Lauf des Berichtsjahres aufgrund dieser Zusage die in der vorstehenden Tabelle ausgewiesene zeitanteilige Karenzentschädigung gewährt.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Hauptversammlung am 17. Juli 2020 hat auf Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats die Regelungen für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats neu gefasst. Dieser Beschluss ist am 5. Mai 2021 durch die Hauptversammlung mit einer Zustimmung in Höhe von 99,99% bestätigt worden. Danach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Grundvergütung in Höhe von je 44.000 €.

Der/Die Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweifache, der/die stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats das Eineinhalbfache der zuvor genannten Grundvergütung.

Für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrats erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats zum Ausgleich des zusätzlichen Aufwands jeweils ergänzend zur Grundvergütung je Ausschussmitgliedschaft pauschal eine feste, nach Ablauf eines Geschäftsjahres zahlbare Vergütung in Höhe von 7.500 € pro Geschäftsjahr. Für die Mitgliedschaft im Finanz- und Investitionsausschuss sowie für die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats beläuft sich die pauschale Vergütung jeweils auf 10.000 € pro Geschäftsjahr. Gehört ein Aufsichtsratsmitglied in einem Geschäftsjahr mehreren Ausschüssen an, wird die zusätzliche pauschale Vergütung für Ausschussmitgliedschaften nur für maximal zwei Mitgliedschaften in Ausschüssen gewährt, wobei vorrangig die höher vergüteten Mitgliedschaften zu entlohnen sind. Für die Mitgliedschaft im Nominierungs- und im Vermittlungsausschuss wird keine zusätzliche pauschale Vergütung gewährt. Eine zusätzliche pauschale Vergütung für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrats wird nur gewährt, wenn der jeweilige Ausschuss im betreffenden Geschäftsjahr mindestens einmal tätig geworden ist.

Der/Die Vorsitzende eines oder mehrerer Ausschüsse erhält das Zweifache der jeweiligen Ausschussvergütung, es sei denn, der jeweilige Ausschuss ist im betreffenden Geschäftsjahr nicht tätig geworden.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehörten oder die Funktion eines/einer Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden wahrgenommen haben, erhalten einen der zeitlichen Dauer ihres Amtes oder ihrer Funktion im Geschäftsjahr entsprechenden Teil der Vergütung.

Zusätzlich erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen und Ausschusssitzungen ein Sitzungsgeld in Höhe von jeweils 750 €. Für die Teilnahme an Vorbesprechungen wird ein Sitzungsgeld in Höhe von je 250 € gezahlt, wobei für jede Aufsichtsratssitzung nur eine Vorbesprechung vergütet wird.

Entsprechend dieser Vergütungssystematik wurde den Mitgliedern des Aufsichtsrats für das Berichtsjahr die in der nachfolgenden Tabelle dargestellte Gesamtvergütung (einschließlich Sitzungsgeldern und Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften) gewährt. In den Angaben zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sind Sitzungsgelder in Höhe von 285.500 € (Vorjahr: 285.500 €) und in den Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften Sitzungsgelder in Höhe von 22.475 € (Vorjahr: 22.475 €) enthalten. Sonstige Vergütungen oder Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, vor allem Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wurden den Aufsichtsratsmitgliedern nicht gewährt. Sie haben im Berichtsjahr auch keine Kredite und Vorschüsse erhalten.

Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder der EnBW AG

Angaben in €	Vergütung (inkl. Sitzungsgeldern)		Mandatsvergütungen von Tochtergesellschaften		Gesamt	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Lutz Feldmann, Vorsitzender	143.250	147.000	0	0	143.250	147.000
Dietrich Herd, stellv. Vorsitzender	104.250	110.250	9.800	11.300	114.050	121.550
Dr. Danyal Bayaz (seit 16. September 2021)	78.000	22.529	0	0	78.000	22.529
Achim Binder	81.750	85.250	10.069	10.369	91.819	95.619
Dr. Dietrich Birk	69.000	67.500	7.513	5.450	76.513	72.950
Stefanie Bürkle ¹	65.250	63.000	0	0	65.250	63.000
Stefan Paul Hamm ²	82.520	86.750	8.113	8.113	90.633	94.863
Volker Hüsgen (bis 05. Mai 2021)	0	18.493	0	0	0	18.493
Michaela Kräuter ²	68.000	65.750	14.513	15.713	82.513	81.463
Thomas Landsbek	67.750	65.750	0	0	67.750	65.750
Klarissa Lerp (seit 8. November 2022)	8.260	0	3.125	0	11.385	0
Dr. Hubert Lienhard	82.500	78.750	6.100	0	88.600	78.750
Marika Lulay	61.250	58.250	0	0	61.250	58.250
Dr. Wolf-Rüdiger Michel ¹	66.000	62.250	0	0	66.000	62.250
Dr. Nadine Müller ²	59.000	60.750	0	0	59.000	60.750
Gunda Röstel	85.750	84.250	16.313	16.613	102.063	100.863
Jürgen Schäfer	77.000	68.853	0	0	77.000	68.853
Harald Sievers ¹	59.000	65.750	0	0	59.000	65.750
Edith Sitzmann ³ (bis 15. September 2021)	0	58.471	0	0	0	58.471
Jürgen Umlauf (bis 7. November 2022)	41.740	33.802	4.500	11.825	46.240	45.627
Ulrike Weindel	76.000	74.000	0	0	76.000	74.000
Lothar Wölfle ¹	81.000	83.250	0	0	81.000	83.250
Dr. Bernd-Michael Zinow	77.750	86.000	20.250	21.150	98.000	107.150
Summe	1.535.020	1.546.648	100.296	100.533	1.635.316	1.647.181

- 1 Es gelten die Regelungen des Landesbeamtengesetzes und der Landesnebenamtsverordnung des Landes Baden-Württemberg zur Ablieferung von Vergütungen aus Nebenämtern an den Landkreis.
- 2 Gemäß der Richtlinie des DGB über die Abführung von Aufsichtsratsvergütungen wird die Vergütung an die Hans-Böckler-Stiftung und die ver.di Gewerkschaft Politische Bildung gGmbH abgeführt.
- 3 Die Mitglieder der Landesregierung und die politischen Staatssekretär*innen sind verpflichtet, Vergütungen einschließlich Sitzungsgeldern aus Aufsichtsräten, Verwaltungsräten, Beiräten und allen vergleichbaren Gremien, in denen sie im Zusammenhang mit ihrem Amt tätig sind und in die sie als Mitglied der Landesregierung entsandt werden, in entsprechender Anwendung von § 5 Landesnebenamtsverordnung an das Land abzuliefern, soweit diese im Kalenderjahr insgesamt den Bruttobetrag der Stufe „B6 und höher“ (derzeit 6.100 €) übersteigen (Ministerratsbeschluss vom 27.7.2021).

Veränderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in den letzten fünf berichteten Geschäftsjahren¹

Angaben in €	2018	Veränderung zum Vorjahr	2019	Veränderung zum Vorjahr	2020	Veränderung zum Vorjahr	2021	Veränderung zum Vorjahr	2022	Veränderung zum Vorjahr
Aufsichtsrat:										
Lutz Feldmann, Vorsitzender	110.750	-2,0%	107.750	-2,7%	139.500	29,5%	147.000	5,4%	143.250	-2,6%
Dietrich Herd, stellv. Vorsitzender	84.750	-4,2%	85.250	0,6%	100.750	18,2%	110.250	9,4%	104.250	-5,4%
Dr. Danyal Bayaz (seit 16. September 2021)	-		-		-		22.529		78.000	246,2%
Achim Binder	-		64.500		76.250	18,2%	85.250	11,8%	81.750	-4,1%
Dr. Dietrich Birk	57.250	0,0%	58.750	2,6%	63.750	8,5%	67.500	5,9%	69.000	2,2%
Stefanie Bürkle	52.000	-4,1%	55.750	7,2%	61.500	10,3%	63.000	2,4%	65.250	3,6%
Stefan Paul Hamm	64.000	-3,4%	64.500	0,8%	78.000	20,9%	86.750	11,2%	82.250	-5,2%
Michaela Krütter	46.000	0,0%	57.750	25,5%	61.212	6,0%	65.750	7,4%	68.000	3,4%
Thomas Landsbek	46.000	0,0%	58.500	27,2%	63.000	7,7%	65.750	4,4%	67.750	3,0%
Klarissa Lerp (seit 8. November 2022)									8.260	
Dr. Hubert Lienhard	54.250	-1,4%	64.503	18,9%	78.000	20,9%	78.750	1,0%	82.500	4,8%
Marika Lulay	-		49.274		57.500	16,7%	58.250	1,3%	61.250	5,2%
Dr. Wolf-Rüdiger Michel	54.250	0,0%	57.250	5,5%	59.250	3,5%	62.250	5,1%	66.000	6,0%
Dr. Nadine Müller	-		-		34.112		60.750	78,1%	59.000	-2,9%
Gunda Röstel	64.000	-3,4%	65.500	2,3%	81.250	24,0%	84.250	3,7%	85.750	1,8%
Jürgen Schäfer	-		56.750		59.000	4,0%	68.853	16,7%	77.000	11,8%
Harald Sievers	-		55.000		65.000	18,2%	65.750	1,2%	59.000	-10,3%
Ulrike Weindel	56.500	0,0%	60.750	7,5%	72.000	18,5%	74.000	2,8%	76.000	2,7%
Lothar Wölfle	63.250	-2,3%	63.250	0,0%	78.000	23,3%	83.250	6,7%	81.000	-2,7%
Dr. Bernd-Michael Zinow	66.250	-3,3%	68.250	3,0%	79.500	16,5%	86.000	8,2%	77.750	-9,6%
Im Berichtsjahr ausgeschieden:										
Jürgen Umlauf (bis 7. November 2022)	-		-		-		33.802		41.740	23,5%
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder:										
Volker Hüsgen	13.723		56.750	313,6%	60.250	6,2%	18.493	-69,3%		
Silke Krebs	56.500	-7,4%	-		-		-			
Marianne Kugler-Wendt	56.500	0,0%	57.750	2,2%	25.926	-55,1%	-			
Sebastian Maier	56.500	0,0%	-		-		-			
Arnold Messner	63.750	-3,8%	-		-		-			
Klaus Schörnich	42.777	-24,3%	-		-		-			
Heinz Seiffert	55.750	0,0%	-		-		-			
Edith Sitzmann	54.250	-2,7%	61.750	13,8%	76.500	23,9%	58.471	-23,6%		

¹ Die prozentuale Veränderung zum Vorjahr kann bei den Aufsichtsratsmitgliedern unter anderem durch nicht ganzjährige Vergleichszeiträume, wechselnde Ausschusstätigkeiten und unterschiedliche Sitzungsfrequenzen verzerrend beeinflusst sein und ihre vergleichende Aussagekraft verlieren.

Sonstiges

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sind in eine von der EnBW AG in angemessener Höhe abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organe einbezogen. Der Abschluss der Versicherung erfolgte im Interesse der EnBW AG, weshalb die Versicherungsbeiträge hierfür kein Bestandteil der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sind. Für diese D&O-Versicherung gilt für die Mitglieder des Vorstands ein Selbstbehalt in Höhe von jeweils 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der jeweiligen festen jährlichen Vergütung.

Wichtige Hinweise

Herausgeber

EnBW Energie Baden-Württemberg AG
Durlacher Allee 93
76131 Karlsruhe

Kontakt**Allgemein**

Telefon: 0800 1020030

E-Mail: kontakt@enbw.com

Internet: www.enbw.com

Allgemeine Auftragsbedingungen

für

Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2017

1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich schriftlich vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber.

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

(1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.

(2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung.

(3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgerungen hinzuweisen.

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

(1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.

(2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten schriftlichen Erklärung zu bestätigen.

4. Sicherung der Unabhängigkeit

(1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

(2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags schriftlich darzustellen hat, ist alleine diese schriftliche Darstellung maßgebend. Entwürfe schriftlicher Darstellungen sind unverbindlich. Sofern nicht anders vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie schriftlich bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

(1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der schriftlichen Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.

(2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

7. Mängelbeseitigung

(1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlagen, Unterlassen bzw. berechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) Der Anspruch auf Beseitigung von Mängeln muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.

(2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

9. Haftung

(1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist die Haftung des Wirtschaftsprüfers für Schadensersatzansprüche jeder Art, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit, sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, bei einem fahrlässig verursachten einzelnen Schadensfall gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt.

(3) Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

(4) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(5) Ein einzelner Schadensfall im Sinne von Abs. 2 ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden. Die Begrenzung auf das Fünffache der Mindestversicherungssumme gilt nicht bei gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtprüfungen.

(6) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der schriftlichen Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit schriftlicher Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen schriftlichen Vereinbarung umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- a) Ausarbeitung der Jahressteuererklärungen für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer sowie der Vermögensteuererklärungen, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlicher Aufstellungen und Nachweise
- b) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger schriftlicher Vereinbarungen die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Einheitsbewertung und Vermögensteuer sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer, Kapitalverkehrssteuer, Grunderwerbsteuer,
- b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbeilegungsgesetzes teilzunehmen.

15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.